



Lauwers *e* Eems  
Scholen voor PO en VO

# Gedragscode Integriteit en Fraude

14 december 2016



## Inhoud

1.	Inleiding .....	3
2.	Algemeen .....	4
3.	De omgang met onze leerlingen/ouders/collega's/partners.....	4
4.	Scheiding werk en privé .....	4
5.	Relatiegeschenken.....	5
6.	Uitnodigingen van derden .....	5
7.	Communicatie .....	5
8.	Gevolgen niet naleven regels.....	6
9.	Fraude .....	6



## 1. Inleiding

Stichting Schoolbestuur Lauwers en Eems is een lerende organisatie. Ze vindt dat een goede communicatie tussen alle betrokkenen de kwaliteit in de locaties waarborgt. In een lerende organisatie worden in toenemende mate de voorwaarden gecreëerd waaronder medewerkers werkervaringen delen, zich professionaliseren, zich spiegelen aan elkaar, elkaar met respect bejegenen waardoor een veilig klimaat ontstaat.

De missie van L&E en haar visie op het onderwijs en identiteit vindt u op onze website. De medewerkers van L&E doen hun werk in een intensieve wisselwerking met de maatschappelijke omgeving. Het is dan ook van groot belang dat alle betrokkenen (de leerlingen, ouders, werknemers, leveranciers, gemeenten en dergelijke) vertrouwen kunnen hebben in ons als organisatie en in de mensen die met elkaar het gezicht van onze school bepalen. Dat is de reden om een aantal zaken vast te leggen in een integriteitcode.

De integriteitcode geldt voor iedereen die optreedt namens of ten behoeve van L&E.

Gezichtsbepalend zijn niet alleen medewerkers, directieleden, directeur bestuurder, toezichthouders, maar ook een bredere kring: bedrijven en instanties die werken in opdracht van onze organisatie. Waar in dit document wordt gesproken van "de medewerker", wordt dus tevens bedoeld de "representant" van L&E voor zover de betreffende passage gezien de contractuele verhouding van toepassing is op genoemde, bredere kring.

In deze integriteitcode willen wij een aantal belangen veiligstellen:

- het belang van onze locaties
- het belang van onze medewerkers
- het belang van L&E

Op sommige punten formuleren wij de code in de vorm van concrete regels; op veel andere punten in de vorm van algemene gedragslijnen. Hiervoor is bewust gekozen. De code heeft als doel dat medewerkers/representanten hun handelen binnen de specifieke context goed interpreteren, beoordelen en afwegen. Niet om deze verantwoordelijkheid van hen over te nemen. Deze integriteitcode is een openbaar document. Wij willen op de inhoud te allen tijde aanspreekbaar zijn.

Ouders, leerlingen, buurtbewoners, externe relaties en andere belanghebbenden kunnen de code inzien op de website van de school en in de schoolgids. Werknemers van L&E worden geacht van de inhoud van de code op de hoogte te zijn en weten dus welke afspraken en gedragsregels gelden.

### Tenslotte

Deze integriteitcode is niet in de eerste plaats bedoeld als een opsomming van regels en sancties. We hopen vooral een proces op gang te brengen van bewustwording en dialoog. Schatten we de gevolgen en de risico's van bepaalde situaties goed in? Maken we daarin dezelfde afweging? Praten we hier voldoende over met elkaar? Hoe zorgen we ervoor dat we niet alleen integer handelen, maar ook nog eens integer overkomen? Dit alles in de wetenschap dat de grens tussen 'goed gedrag' en 'fout gedrag' niet altijd helder aan te geven is en per situatie anders kan lopen.

In het navolgende passeert een aantal thema's die van belang zijn wanneer we het hebben over gedrag en integriteit, de revue. Diverse thema's zijn al in de statuten, diverse reglementen, gedragscodes, algemene voorwaarden en overeenkomsten uitgewerkt.

Deze code is vastgesteld ten behoeve van de goede gang van zaken binnen L&E zoals bedoeld in de cao.

## 2. Algemeen

De medewerkers van L&E worden geacht gedragingen, die afbreuk kunnen doen aan hun integriteit, achterwege te laten. Dat betekent niet alleen dat zij handelen in de geest van deze integriteitcode, maar ook dat zij in staat zijn om van geval tot geval risico's en kwetsbaarheden in te schatten. Daarnaast moeten ze situaties vermijden waarin de schijn zich tegen hen of tegen de school zou kunnen keren. We doen zaken met anderen op basis van eerlijkheid, vertrouwen en duidelijke afspraken. We houden ons woord. Als een afspraak toch op belemmeringen stuit, leggen wij dat uit. Totdat een nieuwe afspraak is gemaakt, blijft de oude in stand.

Deze code is van toepassing op alle medewerkers en andere partijen die namens L&E optreden of die geacht kunnen worden namens L&E op te treden en in het bijzonder in hun relatie tot aanbieders van diensten en producten.

## 3. De omgang met onze leerlingen/ouders/collega's/partners

L&E wil samenwerkend, maatschappelijk betrokken, klantgericht, vernieuwend en professioneel zijn. Dit vereist een correcte, dienstverlenende instelling van de medewerkers in de richting van onze partners.

- Onze partners worden altijd met respect behandeld, ongeacht hun politieke overtuiging, religie, etniciteit of afkomst. Hierin passen geen verbale of non-verbale uitingen met een seksistisch of discriminerend karakter. In werktijd, maar ook buiten werktijd spreken wij met respect over onze leerlingen, ouders en relaties.
- We gaan zorgvuldig en vertrouwelijk om met informatie over leerlingen en ouders en partners. Hun privacy wordt gerespecteerd, informatie wordt deugdelijk opgeslagen en van de beschikbare kennis wordt geen oneigenlijk gebruik gemaakt.
- Een collega is een interne partner en dus zijn de afspraken hier ook van toepassing.
- We tonen respect voor elkaar en elkaars privacy, achtergronden, overtuigingen en eigendommen. We staan open voor de mening en oordeelsvorming van collega's. We spreken elkaar aan op ongewenst gedrag of het niet integer handelen

## 4. Scheiding werk en privé

L&E stelt veel belang in een imago als integere organisatie. Om de relatie met externe partijen zuiver te houden gaan wij uit van een duidelijke scheiding tussen werk en privé.

1. We vermengen de opdrachtgeverrol niet met andere rollen. Dit betekent in beginsel dat medewerkers privé geen goederen of diensten (gaan) afnemen bij een bedrijf, waarmee L&E zaken doet of in het recente verleden zaken deed. Niet altijd is te voorkomen dat er privécontacten zijn met leveranciers. Immers medewerkers van L&E wonen vaak in ons werkgebied. Als er toch afspraken worden gemaakt tussen een medewerker van de school en een leverancier van de school, dan geschiedt dit tegen marktconforme prijzen en onder normale voorwaarden.
2. De opdrachtverlening door L&E aan derden gebeurt zorgvuldig en transparant, geformaliseerd in het aanbestedingsbeleid. In het bijzonder gebeurt dit als het gaat om opdrachtverstrekking aan bedrijven waarin familieleden of bekenden van L&E medewerkers werkzaam zijn in invloedrijke posities. Deze medewerkers dienen bij het maken van deze afspraken niet betrokken te zijn/worden en de belangenbehartiging over te laten/dragen aan hun collega.
3. Medewerkers oefenen geen bedrijfsmatige activiteiten uit voor eigen rekening of voor rekening van derden met behulp van eigendommen van de school.
4. Medewerkers regelen noch voor zichzelf noch voor derden enige vorm van voordeel of voorrang, waar het de dienstverlening van of namens L&E betreft.
5. Medewerkers melden bij hun leidinggevende al hun nevenfuncties waarvan de uitoefening strijdig is of kan zijn met het belang van de stichting.
6. Medewerkers vervullen in beginsel geen betaalde of onbetaalde nevenfuncties waarvan de uitoefening strijdig is of kan zijn met het belang van de stichting tenzij de leidinggevende tot het oordeel komt dat het uitoefenen van de desbetreffende nevenfunctie in een specifieke situatie niet leidt tot een belangenverstremming of tot schade voor de stichting.

7. Het bepaalde in het eerste lid van dit artikel is op overeenkomstige wijze van toepassing op de leden van het college van bestuur en de leden van de raad van toezicht rekening houdend met wat voor deze leden met betrekking tot het uitoefenen van nevenfuncties is geregeld in de wet, de statuten en reglementen van de stichting.
8. L&E sponsort met overheidsmiddelen geen initiatieven van en door organisaties die het persoonlijke belang van een medewerker vooropstellen in plaats van het belang van de school. Evenmin als het de sponsoring betreft van een organisatie waarbinnen een medewerker op enigerlei wijze beslissingsbevoegdheid heeft over de bestemming van de sponsorgelden.

## 5. Relatiegeschenken

We hanteren de volgende uitgangspunten:

- L&E wil voorkomen dat relatiegeschenken kunnen worden gezien als tegenprestatie voor een geleverde c.q. te leveren dienst, bijv. het niet volledig uitonderhandelen van een prijs.
- Het is geen probleem als een medewerker incidenteel een geschenk met een alledaags karakter, zoals een bos bloemen of een fles wijn ontvangt, wanneer dit een uitdrukking van waardering is. Hiervoor geldt een bovengrens van een waarde van € 50,00.
- Relatiegeschenken in de vorm van kerstpakketten dienen beperkt in waarde te zijn en op de werklocatie te worden afgeleverd.
- L&E wil niet dat geschenken of uitnodigingen op het privé-adres van medewerkers worden aangeboden. We gaan ervan uit dat de externe relaties zich aan deze regel houden. Geschenken die desondanks op een privé-adres worden aangeboden zullen, ongeacht hun waarde, op de werklocatie worden afgegeven.

De directeur-bestuurders bepalen hoe er met de geschenken wordt omgegaan. De school zal de betreffende relatie in dat geval herinneren aan haar integriteitcode en indien nodig passende maatregelen nemen.

## 6. Uitnodigingen van derden

Alle uitnodigingen van relaties voor etentjes, seminars, excursies en evenementen en dergelijke – of deze nu onder werktijd plaatsvinden of daarbuiten - worden gemeld aan de leidinggevende conform de gedragscode omgaan met externe relaties. Met de betreffende medewerker wordt een inhoudelijke afweging gemaakt. Hierbij wordt aandacht besteed aan de kansen en bedreigingen die het aannemen van die uitnodiging met zich mee kan brengen. Daarnaast wordt van geval tot geval afgewogen of de tegenwaarde van het aanbod binnen redelijke grenzen blijft en in logische verhouding is met de aard van het contact.

Wanneer er sprake is van een duidelijke meerwaarde voor de school kan de medewerker op de uitnodiging ingaan. Ook hier geldt dat we willen voorkomen dat een uitnodiging kan worden opgevat als een weder prestatie voor een gunst of een dienst. Dit betekent dat, als er ook maar de geringste twijfel bestaat over de gepastheid, het aanbod afgewezen wordt.

## 7. Communicatie.

Medewerkers hebben het recht op vrijheid van meningsuiting. Zij mogen echter geen uitlatingen doen die zijn/haar functioneren, het functioneren van anderen of het imago van L&E kunnen schaden. Ter voorkoming daarvan is contact met de media voorbehouden aan de directie. De medewerker is zelf verantwoordelijk en aanspreekbaar voor wat hij/zij zegt of doet. Het is evident dat sommige informatie vertrouwelijk is. Medewerkers van de stichting hebben een professionele instelling en houding. Dit blijkt onder andere uit gedrag en taalgebruik. Er wordt altijd respectvol gesproken over onze leerlingen, hun ouders en andere relaties, ook buiten werktijd. Medewerkers van de stichting beschikken allen over een verklaring van goed gedrag.

## 8. Gevolgen niet naleven regels

Een stelsel van gedragsregels is pas compleet als ook duidelijk is wat de gevolgen kunnen zijn van het niet naleven van deze regels. Wanneer een medewerker, een leverancier of een externe relatie handelt in strijd met deze integriteitcode, dan beschouwen wij dat als een ernstige aangelegenheid. Afhankelijk van de ernst van de overtreding zullen wij stappen ondernemen. Deze kunnen zich in het uiterste geval uitstrekken tot disciplinaire maatregelen tegen medewerkers of tot het verbreken van de samenwerking met een externe relatie of leverancier.

## 9. Fraude

Ondanks het vaststellen van integriteitsregels en –beleid blijft het risico van fraude bestaan. Onder fraude wordt verstaan een opzettelijk handelen, waarbij misleiding wordt gebruikt om een onrechtmatig of onwettig voordeel te behalen. Om dit risico zoveel mogelijk te beperken, wordt jaarlijks aan de hand van een checklist door de directie een inventarisatie plaats van de risico's, die wij lopen bij het fenomeen fraude. Als bestuur van L&E is het goed na te gaan welke risicofactoren met betrekking tot fraude kunnen spelen, hoe wij deze kunnen voorkomen en op welke wijze ermee om wordt gegaan. Is sprake van grote risico's of juist niet en is op bepaalde terreinen beleid geformuleerd om de kans op fraude of de omvang van de potentiële schade te beperken? Het bestuur draagt immers de verantwoordelijkheid voor de school én de correcte besteding van publieke gelden. Hierdoor ligt tevens de verantwoordelijkheid om frauderisico's te onderkennen, te beperken een actief beleid hierover te ontwikkelen.

Vergadering van toezichthouders d.d. 14 december 2016.

De voorzitter,



Drs. H.G. Hoek